

**Давидюк Т.В., к.э.н., доц.,  
докторант кафедры бухгалтерского учета и контроля,  
Житомирский государственный технологический университет**

## **МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К СТОИМОСТНОЙ ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: СИСТЕМАТИЗАЦИЯ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

*Проанализированы и систематизированы подходы экономистов на оценку  
человеческого капитала в стоимостном выражении в контексте необходимости его  
отражения в бухгалтерском учете*

Информационное общество, призванное заменить индустриальное, должно использовать человеческий капитал в виде информации и знаний. Он становится определяющим фактором производства стоимости, отодвигая на задний план известные факторы производства – финансовый капитал, землю и труд. Источником стоимости будет выступать не труд, а знания, получаемые из информационно-коммуникативной деятельности.

Специфика человеческого капитала определяется возможностью его использования в определенном месте в определенное время. С целью изучения уровня развития человеческого капитала отдельных субъектов институциональной экономики: отраслей экономики, предприятий или индивидов нужно осуществлять оценку человеческого капитала как отражение созданной им стоимости.

Приведенная аргументация не вызывает сомнений в экономическо-управленческой целесообразности стоимостного измерения человеческого капитала, поскольку человек использует свой капитал и за это получает “универсальное благо”. Однако именно количественное измерение является достаточно проблематичным с точки зрения измерения и отражения в бухгалтерском учете человеческого капитала.

Проблемой стоимостной оценки человеческого капитала ученые и практики занимаются уже несколько десятилетий, но до сих пор единственных принципов для расчета комплексного показателя достоверных оценок человеческого капитала не выведено. Это связано с тем, что, во-первых, существуют объективные сложности описания процессов функционирования людей в экономической системе и представления их в рамках концепции такого теоретически сложного понятийного аппарата, который предлагает концепция человеческого капитала; во-вторых, возникают существенные проблемы мониторинга изменений, происходящих в человеческом капитале, которые вытекают не только из недостатков используемых измерителей, но и из существования информационных ограничений на осуществление учета исследуемых процессов.

Попытки измерить стоимость человеческого капитала предпринимались со времен В. Пэтти. Смит А. и Д. Рикардо считали, что продается не рабочая сила, а труд; К. Маркс доказывал, что рабочий продает не труд, а принадлежащий ему товар – “рабочую силу”, которая имеет потребительскую стоимость. В начале XX в. появились труды, в которых авторы – И. Фишер, С. Форсит, Ф. Крам, Ю. Фиш, Л. Дублин, А. Лотк – пытались рассчитать стоимость отдельного человека, всего населения страны и определить потери общества от болезней и преждевременной смерти. Эти попытки обобщены и рассмотрены Б.Ф. Кикером в труде “The Historical Roots of the Concept of Human Capital” [5].

“Возрастание внимания со стороны исследователей, управленцев и бухгалтеров к важности оценки человеческих активов, – отмечает С.Ф. Легенчук, – обусловлено развитием новой экономики, определяющее место в которой занимает интеллектуальный, творческий труд” [9, с. 51].

В последние годы проблема оценки человеческого капитала остается нерешенной, невзирая на то, что разработано много соответствующих методик, которые не получили широкого распространения и применения в бухгалтерском учете. Отсутствие среди экономистов единства взглядов на способы оценивания стоимости человеческого капитала и неудачные попытки таких расчетов свидетельствуют о сложности, актуальности и перспективности избранного направления исследования.

Модель традиционного бухгалтерского учета не приспособлена к новой экономике, следовательно, необходимо либо поменять модель учета, либо компании должны включать в свои ежегодные отчеты дополнительные разделы, которые будут раскрывать особенности функционирования человеческого капитала и его влияние на финансовые результаты предприятия.

“Становится очевидным, что система финансовой отчетности, которую используют в деловом мире, – отмечает проф. М.С. Пушкарь, – не может отобразить всей сложности бизнеса в экономике знаний, основная роль в которой принадлежит невещественным активам...” [11, с. 69-70]

Новая экономика конца XX в., построенная на знаниях, столкнулась с проблемой определения стоимости и отражения человеческого капитала, в традиционном учете. Работа над созданием новой системы бухгалтерского учета осуществляется в США, Дании, России.

Вопрос о возможности бухгалтерского учета и оценки человеческого капитала исследовался в течение двух десятков лет, однако только начиная с конца XX в. некоторые компании всерьез предпринимают действия по оценке этого вида ресурсов на практике:

1) с 1990 г. шведская телекоммуникационная компания “Telia” осуществляет оценку человеческого капитала и отображение инвестиций в человеческие ресурсы в своем балансе;

2) с 1995 г. консалтинговая компания “PLS Consult” оценивает свои невещественные активы;

3) с 1996 г. шведская страховая компания “Scandia” проводит оценку человеческого капитала [7, с. 134-135].

“Многие экономисты, – указывает проф. Я.В. Соколов, – считая предметом бухгалтерского учета ресурсы предприятия, отмечают, что важным богатством фирмы являются ее кадры, человеческий потенциал, которые не получают оценки в бухгалтерии и вследствие этого являются мало приемлемыми для экономической работы” [12, с. 421].

Изучение динамики расходов и результатов деятельности предприятий позволяет определить объективную стоимость человеческого капитала по разным видам труда.

О необходимости стоимостной оценки человеческого капитала давно отмечают в экономической литературе, однако подходы теоретиков и практиков являются неоднозначными (табл. 1).

Таблица 1. Систематизация научных взглядов исследователей на методы стоимостной оценки человеческого капитала (по годам)

<i>№ n/n</i>	<i>Источник</i>	<i>Составляющие оценки человеческого капитала</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1	Hermanson R.H. [4]	<p>Ожидаемая заработная плата предложена как способ измерения трудовых ресурсов в денежных единицах позволяет оценить ресурсы исходя из модели, состоящей из пяти годовых коэффициентов экономической эффективности:</p> $R = \frac{5 \frac{RF_0}{RE_0} + 4 \frac{RF_1}{RE_1} + 3 \frac{RF_2}{RE_2} + 2 \frac{RF_3}{RE_3} + \frac{RF_4}{RE_4}}{15},$ <p>где <math>RF_i</math> – уровень годовой прибыли на собственные активы; <math>RE_i</math> – уровень годовой прибыли для всех предприятий страны; <math>i</math> – года от 0 до 4</p>
2	Hekimian S., Jones J.G. [3, с. 10]	Предложили возможную себестоимость как способ измерения трудовых ресурсов в денежных единицах. Внутри предприятия администрация устраивает аукцион, на котором все сотрудники “продаются” начальникам отделов, которые выступают “покупателями”. Тот, на кого не было “спроса”, получает цену 0, а суммарная стоимостная оценка остальных работников составляет стоимость трудовых ресурсов
3	Lev B., Schwarts A. [6, с. 105]	<p>Компенсационная модель, предложенная авторами как способ измерения трудовых ресурсов в денежных единицах предусматривает, что будущая компенсация человека – суррогат его стоимости:</p> $V_T = \sum_{t=T}^T \frac{J(t)}{(1+r)^{t-r}},$ <p>где <math>V_t</math> – величина человеческих ресурсов; <math>J(t)</math> – годовой доход человека до момента увольнения; <math>r</math> – ставка дисконта для этого человека; <math>t</math> – время (срок) увольнения</p>
4	Glautier M.W.E. and Underdown B. [2, с. 99]	Предложил историческую цену как способ измерения трудовых ресурсов в денежных единицах. Все фактические расходы на кадровый состав образуют начальную сумму, которая ежегодно уменьшается на амортизацию, вычисленную по средней продолжительности работы индивида на предприятии
5	Flamholtz E. [1]	Предложил цену возмещения для измерения трудовых ресурсов в денежных единицах. Предусматривается, что замена каждого работника приведет к дополнительным расходам, новая стоимость будет выражать в деньгах величину трудовых ресурсов
6	Якове Н.В. [15, с. 4-6]	Приводит методику оценки расходов на воссоздание трудовых ресурсов, которая выражается в среднемесячной или среднегодовой заработной плате вместе с выплатами из общественных фондов потребления
7	Маленков Ю.А. [10, с. 16-18]	<p>Приводит следующие методы оценки стоимости человеческого капитала:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Метод расчета прямых расходов на персонал – предусматривает расчет общих экономических расходов, понесенных предприятием на персонал (оценка расходов на оплату труда, связанные с этим налоги, охрану и улучшение условий труда, расходы на обучение и повышение квалификации).</li> <li>2. Метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала – основан на сумме оценки расходов и потенциального убытка, нанесенного предприятию при возможном увольнении работника.</li> <li>3. Метод перспективной стоимости человеческого капитала – учитывает в дополнение к методу конкурентной стоимости оценку динамики стоимости человеческого капитала в перспективе на 3, 5, 10 и 25 лет. Эта оценка необходима для предприятий, которые занимаются разработкой крупных и долгосрочных проектов</li> </ol>

1	2	3
8	Королюк Н.М. [8, с. 51]	Стоимость человеческого капитала предлагает определять на: 1. Макроуровне – рассматриваются социальные трансферты, осуществляемые населению в натуральной и денежной форме, а также льготное налогообложение, как целевые расходы государства. К таким расходам принадлежат и расходы домашнего хозяйства на сбережение и возобновление человеческого капитала 2. Микроуровне – состоит из суммы расходов предприятия, понесенных на возобновление человеческого капитала предприятия (повышение квалификации нанятых работников; оплата больничных листов неработоспособности; расходы на охрану труда; добровольное медицинское страхование, оплаченное предприятием; оплата медицинских и других социальных услуг работнику предприятия; благотворительная помощь социальным институтам)
9	Соловйова О.Є. [13]	Приводит следующие типы моделей учета человеческих ресурсов: 1) расходные модели, которые учитывают первичную стоимость, стоимость приобретения, стоимость замещения или альтернативные расходы и человеческие активы; 2) модели ценности человеческих ресурсов, которые объединяют модели немонетарной поведенческой ценности с моделями монетарной стоимости; 3) монетарные модели, по которым рассчитывают доходы следующего периода
10	Чуйко Г.П. [14, с. 82]	Автор определяет стоимость человеческого капитала на микроуровне, как стоимость расходов фирмы по возобновлению ее человеческого капитала (оплата труда, расходы на повышение квалификации работников; медицинское обследование; оплата больничных листов неработоспособности; расходы по охране труда; добровольное медицинское страхование, оплаченное фирмой; оплата медицинских и других социальных услуг работнику фирмы; благотворительная помощь социальным институтам и др.)

Как известно, объектом бухгалтерского учета может стать лишь тот предмет или хозяйственное явление, которое можно оценить в денежном выражении. Человеческий капитал, отображаемый традиционными методами статистики, денежной оценки не имеет, поэтому он выпадает из сферы бухгалтерского учета. Чтоб устранить этот пробел, делались и делаются попытки отображать человеческий капитал в стоимостном выражении.

### **Выводы:**

Поиск рациональных методов оценки человеческого капитала вызывал появление в экономической литературе большого количества подходов, которые можно объединить в две группы:

1) высчитывать стоимость человеческого капитала, исходя из заработной платы (окладов) работающих, то есть стоимости их воссоздания. Такой способ является обоснованным, поскольку заработная плата отображает не только качественную сторону труда, характеризует взнос работника в процесс воссоздания и оплату согласно с количеством и качеством труда. Однако количество труда прямо связано с уровнем квалификации, общего и специального образования работника. Благодаря своей простоте и легкости этот способ имеет много сторонников среди экономистов.

Попытки стоимостной оценки человеческого капитала делаются и в зарубежных

странах. Иностранные экономисты приравнивают трудовые ресурсы к человеческому капиталу, стоимость которого предлагают рассчитывать как сумму заработных плат, которые должны быть получены всеми работниками фирмы в течение их работы в данной фирме до выхода на пенсию или по другим причинам. Существует и другой способ расчета, который основан на приравнивании заработной платы к ренте и ее капитализации.

2) исходя из общей суммы расходов на получение общего и специального образования работающих, включая расходы на повышение их квалификации. Этот способ более трудоемок, но и более точен, чем предыдущий, поскольку данные о расходах на образование приведены в экономической литературе. При этом в зарубежных странах в состав расходов включают только расходы фирмы, связанные с набором служащих, ознакомлением работника с его обязанностями, тренингами и последующим его обучением. По мнению иностранных авторов человеческий капитал должен быть увеличен по мере инвестиций в его расширение и уменьшаться по мере его амортизации.

При этом авторы при расчете стоимости человеческого капитала оперируют как натуральными показателями, которые благодаря системе коэффициентов переводят в экономические оценки, так и стоимостными, что обусловлено выражением в бухгалтерском учете расходов, обеспечивающих прирост человеческого капитала, а также оценку в результате такого прироста возможностей получения дополнительных прибылей.

В условиях современной рыночной экономики, когда все превращается в товар, отказываться от стоимости невозможно, при этом может быть принято одно из трех возможных решений:

1) отказаться от понятия стоимости, если речь идет о создании знанием другого знания (человеческого капитала);

2) подвести участие умственного труда в создании подобной стоимости под законы трудовой теории стоимости, имея в виду взаимодействие умственного и физического труда в производстве стоимости;

3) решить проблемы будущего на основе трудовой теории потребительской стоимости.

В современных условиях нельзя отрицать роль материального производства и физического труда, но нужно правильно понимать их взаимодействие с производством знаний и материальной продукции посредством знаний и науки. Фактором производства становятся знания не из-за того, что возникает самостоятельная отрасль экономического производства – духовное производство с возникновением самостоятельности в создании экономически значимых стоимостных результатов (стоимость, прибавочная стоимость), а потому что они используются при материальном производстве и принимают участие в создании экономически значимой продукции материального производства.

Усиление функциональной роли человеческого капитала приводит к необходимости переосмысления методологических подходов к его стоимостной оценке призванную отображать масштабы процессов формирования ресурсной базы расширенного воспроизводства предприятия.

Вопрос формирования достоверных методик оценки человеческого капитала для потребностей бухгалтерского учета нуждается в особенном внимании, поскольку именно оценка человеческого капитала является одним из краеугольных камней бухгалтерского учета и перспективным направлением последующих научных исследований.

### **Литература:**

1. Flamholtz E. Human Resource Accounting. – Los Angeles, 1974.
2. Glautier M.W.E. and Underdown B. Problems and Prospects of Accounting for Human Assets \ Management Accounting. – arch, 1973.
3. Hekimian S., Jones J.G. Put People on Your Balance Sheet \ Harvard Business Review. – January – February, 1967.
4. Hermanson R.H. Accounyng for Human Assets. Occasional Paper № 14. Michigan State University, 1964.
5. Kiker B.F. The Historical Roots of the Concept of Human Capital // Journal of Political Economy, 1966. – October.
6. Lev B., Schwarts A. On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements \ The Accounting Review. – January, 1971.
7. Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации: Учебное пособие. Под ред. д.э.н., проф. А.Л. Гапоненко, д.э.н. Т.М. Орловой – М.: Издательский Дом “Социальные отношения”, 2003. – 184 с.
8. Корольок Н.М. Бухгалтерський облік людського капіталу: теоретичний аспект // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2006. – № 2 (36). – С. 46-73.
9. Легенчук С.Ф. Бухгалтерський облік людського капіталу: ретроспективний аналіз // Концепції розвитку бухгалтерської професії: теорія і практика. Матеріали V ювілейної міжнародної наукової конференції. – 2006. – С 51-54.
10. Маленков Ю.А. Управление развитием человеческого капитала компании // "Образование и Бизнес" . – 27 июня 2000 года . – № 24 (48). – С. 16-20
11. Пушкар М.С. Створення інтелектуальної системи обліку: Монографія. – Тернопіль: Карт – бланк, 2007. – 152 с.
12. Соколов Я.В. Бухгалтерский учет: от истоков до наших дней: Учебн. пособие для вузов. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1996. – 638 с.
13. Соловйова О.Є. Людський капітал – ключовий елемент ринкової вартості компанії // [http://www.confcontact.com/2007mart/7\\_Soloveva.htm](http://www.confcontact.com/2007mart/7_Soloveva.htm)
14. Чуйко Г.П. О затратах на формирование человеческого капитала на микроуровне // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость: материалы междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 75-летию БГЭУ (Минск, 20 мая 2008 г.): в 2 т. – Минск: БГЭУ, 2008. – Т. 1. – 563 с. – С. 81-82.
15. Якове Н.В. Интенсификация производства и оценка ресурсов // Экономика и организация промышленного производства. – 1979. – № 9. – С. 4-18.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, оценка стоимости, бухгалтерский учет, объекты бухгалтерского учета.